گردشگری

جاذبه‌عشایر برای جذب گردشگر

در دوران کرونا که اغلب گردشگران فرهنگی اروپایی و سایرین ترجیح می‌دهند در خانه‌هایشان بمانند و با استفاده از تورهای مجازی میدان نقش جهان، موزه ملی و سایر جاذبه‌های تاریخی و فرهنگی ایران را ببینند، توریست‌های ماجراجو همچنان می‌خواهند با حضور در مناطق طبیعی سبک‌های متفاوتی از سفر را تجربه کنند. گردشگران علاقه‌مند به کوچ و زندگی عشایری از این گروه گردشگران هستند که کرونا، تحریم و... مانعی برای سفرشان نیست.

به گزارش پیام آشنا به نقل از دنیای اقتصاد، گردشگران کوچ یا گردشگران علاقه‌مند به حضور در یک تور عشایری از آن دسته‌ای نیستند که نخواهند هزینه کنند، آنها در دسته گردشگرانی نمی‌گنجند که شب را در چادر بخوابند تا هزینه اقامت یا حتی غذا ندهند و دست آخر هم چیزی به‌عنوان سوغات نخرند. این گروه از گردشگران گرچه ماجراجو هستند اما در تورهایی ثبت نام می‌کنند که هزینه‌هایش کم نیست، ضمن اینکه سفرشان به آشنایی عمیقی با جامعه میزبان و سنت‌هایش منجر می‌شود به جای آنکه برداشتی سطحی از جامعه کسب کرده یا محدوده روابطشان به راهنما و هتل‌های لوکس ختم شود، آنها گوشه‌هایی از فرهنگ ایران را می‌بینند که گاه حتی بسیاری از ایرانی‌ها هم آن را ندیده و درکی از ملسباتش ندارند.

آیا ایران بازاری برای گردشگری عشایری محسوب می‌شود؟ محمد ملکشاهی از فعالان این حوزه در گفت‌وگو با «دنیای اقتصاد» با بیان اینکه از یک و نیم میلیون جامعه عشایری، ۱۰۰ هزار خانواده عشایر داریم که کوچ آنها به‌صورت پیاده است، می‌گوید: با توجه به این پتانسیل ما قادریم سالانه ۴۰ هزار گردشگر را بپذیریم یعنی به ازای هر سه خانواده یک گردشگر داشته باشیم. همچنین از آنجا که متقاضی برای این نوع گردشگری بالاست همین موضوع روی قیمت‌گذاری‌ها هم تاثیر خواهد داشت.

او در این باره به تجربه خود اشاره می‌کند و می‌افزاید: ما در سال اول برای ورود به بازار برای یک تور یک هفته‌ای ۲۰۰ یورو را در نظر گرفتیم که در سال دوم این مبلغ به ۵۰۰ یورو رسید و سال سوم به هزار یورو افزایش یافت. خوشبختانه برگزاری تورهای گردشگری عشایر در تمام طول سال امکان‌پذیر است و همین امر می‌تواند به توزیع زمانی سفر منجر شده و بازار بزرگی را شکل دهد.

ملکشاهی جامعه مخاطب خود را کسانی می‌داند که موضوعات سیاسی و... آنها را از سفر منصرف نمی‌کند و می‌گوید: معمولا کسانی که تور گردشگری عشایر را انتخاب می‌کنند اطلاعات خوبی درباره جامعه میزبان دارند و تنها به سخنان رسانه‌های خارجی درباره یک کشور اکتفا نمی‌کنند. در همین راستا است که آنها ایران‌هراسی ایجادشده توسط رسانه‌های بیگانه را درست نمی‌دانند.

کمک به دخترهرنگ‌ها و بالا بردن اعتماد به نفس جامعه عشایری از کارکردهای تورهای عشایری است که این فعال حوزه گردشگری به آن اشاره کرده و ادامه می‌دهد: زمانی که عشایر ببینند سبک زندگی آنها به حدی جذاب است که افرادی از سایر کشورها برای تجربه آن به ایران می‌آیند ارزشمندی آن را بیش از پیش درک کرده و حاضر نخواهند شد برای داشتن مشاغل حاشیه‌ای ایل را رها و به شهر مهاجرت کنند.

ملکشاهی در عین حال گردشگری عشایری را با هتل عشایری متفاوت می‌داند و می‌گوید: با اقامت در هتل‌های عشایری هم می‌شود تا حدی با زندگی عشایری آشنا شد اما در نهایت به حفظ زندگی عشایری منجر نمی‌شود.

او با اشاره به اینکه در جستجوی انگلیسی بیشتر شاهد بالا آمدن مراکش و مغولستان در این حوزه از گردشگری هستیم می‌افزاید: این کشورها فعالیت‌های زیادی در این حوزه نظیر برگزاری انواع و اقسام جشنواره‌ها و فستیوال‌ها انجام داده‌اند درحالی که از ظرفیت کمتری در این حوزه نسبت به ایران برخوردارند و جمعیت عشایر در ایران هم نسبت به آنها بیشتر است.

یک جستجوی ساده در اینترنت نشان می‌دهد مغولستان جمعیتی ۳/۲ میلیون نفری دارد. گفته می‌شود ۴۰ درصد مردم این سرزمین زندگی عشایری دارند که بیانگر جمعیت پایین‌تر عشایر آن نسبت به ایران است. همچنین زمستان‌های بسیار سرد و تابستان‌های بسیار گرم از مولفه‌های مغولستان محسوب می‌شود. با این حال در همین سرج ساده حتی به زبان فارسی یا گزینه‌هایی رویایی درباره این کشور مواجه می‌شویم. اینکه آنها مردمانی هستند که به سنت‌ها و آیین‌های دیرینه خود وفادار مانده‌اند، به واسطه ۲۵۰ روز هوای آفتابی آن را «سرزمین ابدی آسمان آبی» نام نهاده‌اند، اولان باتور پایتخت آن سردترین پایتخت جهان است، مغولستانی‌ها بهترین اسب‌سواران جهان‌اند و مغول بی‌اسب همانند پرنده‌ای است بدون بال. این فرهنگ باعث شده تعداد اسب‌ها از جمعیت انسانی بیشتی باشد. این کشور جایی برای دور شدن از همه چیز است. زندگی در انزوا بدون هیچ وسیله ارتباطی و سرزمینی که در آن می‌شود فسیل‌های دایناسور پیدا کرد حال اگر دامنه جست‌وجو را به جای مغولستان روی ایران بگذاریم می‌بینیم محتوا درباره این حوزه از گردشگری حتی به زبان فارسی چقدر محدود و آن هم به چند ایل بزرگ محدود شده است. این موضوع نشان می‌دهد مغولستانی‌ها توانسته‌اند با تولید محتوایی ایده «سرزمین ابدی- آسمان آبی» را در ذهن گردشگران خارجی حک کنند. گردشگران ایرانی کمتر می‌دانند در شمال غرب ایران هم شتر دوکوهانه وجود دارد. اینکه ترکمن‌ها چه سوارکاران ماهری هستند، چه تعداد ایل و فرهنگ‌های مختلف در ایران داریم و اینکه کوچ همچنان در ایران اجرا می‌شود آن هم از دل کوه‌های زاگرس، در دشت‌های خوزستان، در مناطق بی‌آب و علف کهوستان، در جنگل‌های هیرکانی و... آنها کمتر سراغ این گزینه از گردشگری رفته‌اند. سبکی که هم می‌تواند تجربه‌ای ناب و بکر برایشان بیافریند و هم آنها را با بخش‌های دیگری از فرهنگ این سرزمین آشنا کند.

عسگری تاکید کرد؛

برگزاری مراسم عزاداری در آرامستان بهشت سکینه(س) همچنان ممنوع

رئیس سازمان مدیریت آرامستان های شهرداری کرج گفت: ممنوعیت برگزاری مراسم عزاداری در آرامستان بهشت سکینه(س) همچنان ادامه دارد.

به گزارش پیام آشنا: حمیدرضا عسگری اظهار کرد: با فرمز شدن وضعیت البرز در پیک چهارم کرونا، برگزاری کلیه مراسم عزاداری در آرامستان‌های استان ممنوع شده است.

وی ادامه داد: از همشهریان تقاضا داریم با حداقل نفرات برای بدرقه عزیزان خود به خانه آخرت در آرامستان بهشت سکینه (س) حضور یابند و به همراهی بستگان درجه یک اکتفا کنند.

وی با اشاره به اینکه در این شرایط حتی حضور بستگان درجه یک هم خطر آفرین است، گفت: از بستگان نزدیک متوفیان تقاضا می‌شود برای حفظ سلامت خودشان هم که شده با عزیز خود در کوتاه ترین زمان ممکن وداع کنند.

این مسئول در پاسخ به اینکه آیا درهای آرامستان بهشت سکینه (س) به روی مردم بسته است، گفت: با توجه به فضای باز حدود ۸۰ هکتاری این آرامستان، ممنوعیتی در خصوص زیارت اهل قبور ابلاغ نشده است.

عسگری افزود: به شهروندان توصیه می‌شود برای زیارت اهل قبور خود بیشتر از سه الی چهاردقیقه زمان نگذارند و به خواندن فاتحه‌ای بسنده کنند تا شاهد تجمعات در آرامستان نباشیم چون اگر این اتفاق بیفتد چاره‌ای جز بستن درهای این مجموعه نداریم.

رئیس سازمان مدیریت آرامستان های شهرداری کرج با اشاره به وضعیت واکسیناسیون کارکنان این مجموعه گفت: بعد از کادر بهداشت و درمان، پرسنل سازمان آرامستان‌ها پرریسک‌ترین گروه برای ابتلا به کرونا هستند به طوری که در حال حاضر ۱۷ نفر از همکاران ما به خاطر ابتلا به این ویروس در منزل قرنطینه شده‌اند.

وی توضیح داد: در اول واکسن کرونا به مشاغل پرخطر سازمان آرامستان‌ها تزریق شده و مابقی پرسنل هم به تدریج این واکسن را دریافت می‌کنند.

معاون خدمات شهری شهرداری کرج تاکید کرد؛

ضرورت استفاده از روش‌های نوین در جمع آوری پسماندهای خشک

معاون خدمات شهری شهرداری کرج گفت: به پیمانکار جمع آوری پسماندهای خشک تکلیف شده که با نظم بیشتری نسبت به جمع آوری پسماندها آن هم از طریق نیروهای مجاز که لباس فرم مخصوص دارند، اقدام کند.

به گزارش پیام آشنا، علی اصغر همتی در جلسه توجیهی اجرای طرح جمع آوری زباله که در منطقه ۴ برگزار شد، اظهار کرد: بی توجهی به مسئله مدیریت پسماندعامل تهدید زیست بوم و سلامتی شهروندان است و شیوع ویروس کرونا به همه نشان داد که مسائل زیست محیطی بازخورد جهانی دارد و اجرای طرح تفکیک زباله از مبدا که ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای حفظ سلامتی شهروندان و پاکبانان شهرداری است.

وی با اشاره به اجرایی شدن طرح کاپ (کاهش تولید پسماند) در کرج افزود: با توجه به کارشناسی‌های انجام شده و جلسات متعدد برگزار شده، به این نتیجه رسیدیم که وضعیت فعلی جمع آوری پسماندهای خشک توسط پیمانکار نیاز به بازنگری و چاره‌اندیشی دارد.

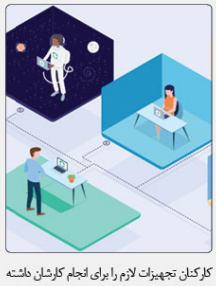
این مسئول گفت: در همین راستا مناطق ۳و ۴ را بصورت پایلوت انتخاب و به پیمانکار تکلیف کردیم که باید با تعداد نیروهای مشخص، لباس‌های مخصوص و همچنین با رعایت پروتکل‌های بهداشتی فعالیت کند و خارج از این توافق اقدام غیرقانونی تلقی شده و با آن برخورد خواهد شد.

معاون خدمات شهری کرج در ادامه جلسه با اشاره به تجربیات سایر شهرها در حوزه جمع آوری پسماند خشک گفت: بحث ازدیاد چرخ دستی‌ها و زباله گردها مسئله بغرنجی است که در همه شهرها وجود دارد و ما برای ساماندهی این موضوع تلاش کرده‌ایم.

وی اظهار کرد: در همین راستا، به پیمانکار جمع آوری پسماندهای خشک تکلیف شده که با نظم بیشتری نسبت به جمع آوری پسماندها آن هم از طریق نیروهای مجاز که لباس فرم مخصوص دارند، اقدام کند.

همتی افزود: در کنار روش سنتی، باید اقدامات لازم در خصوص جمع آوری الکترونیکی پسماندهای خشک انجام شود تا دیگر شاهد پدیده زباله‌گردی در سطح شهر نباشیم.

راز ترس مدیران از «دور کاری»



ریشه ترس مدیران از صدور مجوز «دورکاری» برای کارکنان مشخص شد. نتایج نظرسنجی از ۱۲۰۰ مدیر و کارمند در ۲۴ کشور نشان می‌دهد «اتوانی مدیر در مدیریت شرایط اضطراری»، «دید منفی به کارمند» و «ترس از دست دادن کارکنان هنگام دورکاری» سه نیروی منحرف‌کننده ذهن مدیران است. با ۴ روش می‌توان بر این ترس غلبه کرد.

اوایل سال گذشته، پاندمی کووید-۱۹ بسیاری از مدیران را به مدیریت از راه دور واداز کرد که در قیاس با مدیریت رو در رو، نیازمند مهارت‌های متفاوتی است. آنها ناچار بودند این تغییر را به سرعت اعمال کنند و بیشترشان اصلا آموزش ندیده بودند. گرچه بعدا معلوم شد که بعضی مشاغل قابلیت سازگاری با این تغییر را دارند اما بسیاری از حوزه‌ها بستر لازم برای دورکاری را ندارند یا برای دورکاری مناسب نیستند. در نتیجه، برخی مدیران که کماکان از کارکنانشان دور بودند، ممکن است حس کنند کارشان از قبل سخت‌تر شده و همزمان که در تلاش برای سازگاری با این تغییرات هستند، زندگی را به کام کارکنانشان سخت‌تر و استرس‌زاتر کنند. حتی قبل از کرونا، مدیریت کارکنان از راه دور مشکلات منحصربه‌فردی داشت. تحقیقات نشان می‌دهد که بعضی مدیران، اگر نتوانند کارمندان را ببینند یا برای دورکاری مناسب نیستند، در نتیجه، برخی مدیران که کماکان از کارکنانشان دورند، ممکن است حس کنند کارشان از قبل سخت‌تر شده و همزمان که در تلاش برای سازگاری با این تغییرات هستند، زندگی را به کام کارکنانشان سخت‌تر و استرس‌زاتر کنند. حتی قبل از کرونا، مدیریت کارکنان از راه دور مشکلات منحصربه‌فردی داشت. تحقیقات نشان می‌دهد که بعضی مدیران، اگر نتوانند کارمندان را ببینند یا برای دورکاری مناسب نیستند، در نتیجه، برخی مدیران که کماکان از کارکنانشان دورند، ممکن است حس کنند کارشان از قبل سخت‌تر شده و همزمان که در تلاش برای سازگاری با این تغییرات هستند، زندگی را به کام کارکنانشان سخت‌تر و استرس‌زاتر کنند. حتی قبل از کرونا، مدیریت کارکنان از راه دور مشکلات منحصربه‌فردی داشت. تحقیقات نشان می‌دهد که بعضی مدیران، اگر نتوانند کارمندان خود را «ببینند» نمی‌توانند به آنها اعتماد کنند که واقعا دارند کار می‌کنند. وقتی یک مدیر دچار چنین شک‌هایی می‌شود ممکن است انتظارات غیرمعقولی در او شکل بگیرد. مثلا انتظار دارد کارکنان بیست و چهار ساعته در دسترس باشند که این نهایتا، توازن زندگی کاری/ خانگی کارکنان را بر هم می‌زند و استرس کار را بیشتر می‌کند.

اگر به اتفاقات نگاه کنیم و سناریوهایی را که کارکنان با آن مواجهند در نظر بگیریم به ویژه افراد آسیب‌پذیر از نظر مالی، می‌توانیم احتمال دهیم که بعضی کارمندها در انجام کارهایشان، عملکرد سابق را ندارند یا دست کم، شاهد تغییراتی در میزان بازدهی خود هستند. این نیز نتیجتا به افت انگیزه منجر می‌شود و همین، بازدهی را بیشتر مختل می‌کند.

برای بررسی بیشتر این فرضیه، تیم ما از کارکنان دورکاری از اقصی نقاط جهان دعوت کردند تا در تحقیقات اداره‌داری که آوریل پارسال آغاز شد شرکت کنند. ما یک نظرسنجی شامل ۹۲ سوال برگزار کردیم تا ببینیم کووید-۱۹ چه تاثیری بر سلامت و بازدهی کارکنان و مدیران داشته. از آنها پرسیدیم که آیا این امکان را دارند که محل زمان و نحوه کار کردن خود را انتخاب کنند. آیا کار در زندگی شخصی‌شان و امور خانه خلل ایجاد کرده و آیا از نظر تکنولوژی، دردسر خاصی را تجربه کرده‌اند یا نه. ما همچنین برای سنجش میزان مشارکت، خستگی روحی، اضطراب و اشتیاق، از آنها پرسیدیم که موقع کار چه حسی دارند. بیش از ۱۲۰۰ نفر از ۲۴ کشور که در مشاغل مختلفی از تولید تا املاک و آموزش و پرورش و خدمات مالی کار می‌کردند، در نظرسنجی ما شرکت کردند. ما پس از آن نیز، چندین بار از همان افراد نظرسنجی کردیم. یافته‌های مقدماتی نظرسنجی نشان داد که بسیاری از مدیران در انجام کارهای خود با مشکل مواجهند و به حمایت نیاز دارند. همان‌طور که حدس می‌زدیم، مدیریت با کیفیت، سلامت و عملکرد کارکنان دورکار رابهبود می‌بخشد.

اعتمادبه نفس، باورها و اعتماد مدیران به کارکنان‌دورکار

حدود ۴۰ درصد از ۲۱۵ سرپرست و مدیر شرکت‌کننده در نظرسنجی ما گفتند که در مدیریت کارکنان از راه دور، اعتمادبه‌نفس زیادی ندارند. ۲۳ درصد مدیران با این جمله که «مطمئنم می‌توانم تیمی از کارکنان از راه دور را مدیریت کنم» کاملا مخالف بودند و ۱۶ درصد نیز مطمئن نبودند که از پس این کار برمی‌آیند. ارقام مشابهی نیز حاکی از عدم اعتمادبه‌نفس مدیران در زمینه تاثیر و نفوذ در کارمندها و هماهنگی موثر تیم‌ها از راه دور بودند. این یافته‌ها نشان‌دهنده احساس عدم «خودکارآمدی» مدیران در مدیریت کارکنان دورکار است. مقصود از خودکارآمدی، ایمان به توانایی خود در مدیریت شرایط چالشی است.

تعدادی از مدیران نیز نسبت به عملکرد کارکنان از راه دور، دیدگاه منفی داشتند. ۳۸ درصد مدیران معتقد بودند که کارکنان دورکار در مقایسه با کارکنان حضوری، معمولا عملکرد ضعیف‌تری دارند. درحالی که ۲۲ درصد آنها نسبت به این نظر، مطمئن نبودند. گرچه نیمی از مدیران این نظر را ندارند و این امیدوارکننده است اما ارقام نشان می‌دهد هنوز نیمی از افراد، نسبت به دورکاری دیدگاه منفی دارند.

بسیاری از مدیران شک داشتند که کارکنان دورکار با گذشت زمان بتوانند انگیزه خود را حفظ کنند. ۴۱ درصد با این جمله موافق بودند. «شک دارم که کارکنان دورکار بتوانند انگیزه خود را در بلندمدت حفظ کنند». ۱۷ درصد هم مطمئن نبودند.

دیدگاه منفی درباره این سبک کاری، روی نگاه مدیران نسبت به کارکنانشان نیز تاثیر داشت. تعداد زیادی از مدیران می‌گفتند که به شایستگی و مهارت کارکنانشان شک دارند. تقریبا یک‌سوم آنها شک داشتند که کارمندانشان، دانش کافی برای انجام کارهایشان را داشته باشند و بیش از یک چهارم معتقد بودند که کارکنانشان، فاقد مهارت‌های اصلی هستند. در کل، نتایجی که به دست آوردیم چندان امیدبخش نبود. تعداد قابل توجهی از مدیران، اعتمادبه‌نفس کافی برای مدیریت از راه دور را نداشتند. دیدگاهشان نسبت به این سبک کاری منفی بود و به کارکنان خود اعتماد نداشتند.

عوامل موثر بر اعتمادبه‌نفس، باورها و اعتماد مدیران

برای درک اینکه چه کسانی بیشتر این باورها را دارند و چه مواقعی، بررسی کردیم که ببینیم این باورها از چه عواملی نشات می‌گیرد. ممکن است فکر کنید مدیری که تجربه دورکاری بیشتری داشته، نگاه مثبت‌تری نسبت به این مقوله دارد اما معلوم شد که تجربه، نقش چندانی ندارد.

جنسیت آمارها نشان داد که مردها دیدگاه منفی‌تری نسبت به دورکاری دارند و نسبت به توانایی‌های کارمندشان، بی‌اعتمادترند. وقتی از مدیران زن پرسیدیم «یا حتی هفته‌های اول قرنطینه و دورکاری، به مهارت‌های کارکنانتان ایمان داشتید؟»، ۱۵ درصد از آنها گفتند «نه» درحالی که این رقم در میان مدیران مرد، ۳۶ درصد بود (۳۶ درصد اعتماد بسیار کمی نسبت به توانایی‌های کارکنان خود داشتند).

جایگاه شغلی: آن دسته از مدیرانی که شغل خود را در دسته مشاغل غیرمدیریتی یا غیرحرفه‌ای قرار می‌دهند (مثل مشاغل فنی و اداری)، به توانایی خود در مدیریت از راه دور کمتر باور داشتند. نگاهشان نسبت‌به مقوله دورکاری منفی‌تر بود و بی‌اعتمادیشان بیشتر. برای مثال ۵۳ درصد از مدیران این گروه معتقد بودند که «عملکرد کارکنان دورکار، معمولا پایین‌تر از کارکنان حضوری است» درحالی که این رقم در میان مدیران جایگاه‌های مدیریتی و حرفه‌ای ۲۴ درصد بود.

سن: مدیران جوان‌تر در مدیریت کارکنان از راه دور، اعتمادبه‌نفس کمتری داشتند. ۲۵ درصد مدیران زیر ۳۰ سال می‌گفتند نمی‌توانند تیمی از کارکنان راه دور را به‌خوبی هماهنگ کنند، درحالی که این رقم در مورد مدیران بالای ۳۰ سال، ۱۲ درصد بود.

بستر سازمانی: علاوه بر عوامل آماری بستری که مدیران در آن کار می‌کردند نیز تاثیرگذار بود. اولا، مدیرانی که در سازمانشان، بستر دورکاری فراهم نبود و حمایت چندانی از آن نمی‌شد، اعتمادبه‌نفس کمتری در مدیریت کارکنان از راه دور داشتند. اگر سازمانی واقعا نسبت به انعطاف‌پذیری متعهد باشد، در عمل از آن حمایت می‌کند (مثلا آموزش‌های لازم را در اختیار افراد قرار می‌دهد) و به همه این پیام را می‌رساند که پذیرای این سبک کاری است و هر دو مورد، حس خودکارآمدی و اعتمادبه‌نفس مدیران در مدیریت از راه دور را افزایش می‌دهد.

ثانیا، مدیرانی که استقلال و آزادی عمل کمتری داشتند، یا شدیدا توسط رئیسشان کنترل می‌شدند یا حس بی‌اعتمادی از رئیسشان می‌گرفتند، نگاه منفی‌تری نسبت به دورکاری و بی‌اعتمادی بیشتری نسبت‌به همکاران خود داشتند. این یافته‌ها بیانگر یک فرایند یادگیری اجتماعی است که در آن، مدیران با مشاهده رفتار مدیر خودشان و الگوبرداری از او یاد می‌گیرند با کارکنان خود چطور رفتار کنند. به نظر ما دلیلش این است که وقتی مدیر شما نسبت به شما بی‌اعتماد است و شما را کنترل می‌کند، ممکن است فکر کنید این جزئی از مدیر بودن است و با کارکنان خود نیز به همین شکل رفتار می‌کنید. حتی ممکن است به مرور به این باور برسید که کنترل کارکنان و مدیریت ذره‌بینی آنها چیزی است که سازمان از شما انتظار دارد.

راهکارهایی برای مدیران

۱- از بالاترین سطح ممکن شروع کنید. نمی‌توانید از مدیران انتظار داشته باشید که رفتارشان با رفتار رهبرانشان فرق داشته باشد. مدیری که در مدیریت تیم‌های راه دور با مشکل مواجه بوده، احتمالا استقلال‌عمل ندارد و به شدت توسط مدیر خودش کنترل می‌شود. پس ایجاد تغییرات باید از بالاترین سطح سازمان آغاز شود.

۲- حمایت عملی و روحی از دورکاری در سازمان. سازمان‌ها باید از حرف فراتر بروند و در عمل از کار انعطاف‌پذیر حمایت کنند. مثلا حواسشان باشد که کارکنان تجهیزات لازم را برای انجام کارشان داشته باشند، به کارکنانی که نیاز دارند مرخصی اضافی دهند و برای حمایت از کار انعطاف‌پذیر، آموزش‌های لازم را ارائه کنند. این تغییرات نه تنها به کارکنان در خانه، بلکه به مدیران نیز کمک می‌کند چون به آنها نشان می‌دهد که سازمان واقعا نسبت به این رویکرد متعهد است.

۳- آموزش مدیران درباره مزایای دورکاری. دورکاری اگر به درستی صورت بگیرد، از کار در شرکت بازدهی بیشتری دارد و مزایای آن زمانی بروز پیدا می‌کند که به کارمند آزادی عمل بدهیم. اگر به آنها آزادی عمل ندهیم و به‌دلیل عدم اعتماد، دائم کنترلشان کنیم، مزایا هرگز بروز نخواهند کرد. مدیران باید طراحی‌های لازم را یاد بگیرند تا دورکاری موثر، ممکن شود.

۴- آموزش مدیران درباره نحوه اعطای آزادی عمل. مدیران باید مهارت واگذاری وظایف و توانمندسازی را یاد بگیرند تا کارکنان آزادی عمل بیشتری درباره روش‌ها و زمان‌بندی کارهایشان داشته باشند. این، انگیزه، سلامت و عملکرد کارکنان را ارتقا می‌دهد. البته آزادی عمل به این معنا نیست که کارکنان را به حال خود رها کنیم و با آنها کمتر در ارتباط باشیم. اتفاقا وقتی کارمندان آزادی عمل دارند، ارتباط منظم با آنها ضروری‌تر است. به جای تجسس در کارهایشان، با آنها هماهنگی انجام دهید و در جریان کارها قرار بگیرید و راهنمایی‌ها، اطلاعات و حمایت لازم را در اختیارشان قرار دهید. آن دسته از افرادی که خود را در گروه مدیران قرار نمی‌دهند، بیشتر از بقیه به آموزش نیاز دارند.

۵- لزوم مدیریت بر اساس نتیجه. وقتی به افراد آزادی می‌دهید که خودشان شیوه کار کردنشان را انتخاب کنند، باید ارزیابی کنید که آیا به نتایج مطلوب می‌رسند یا نه. پس تمرکزتان باید بیشتر روی نتایج و برون‌دادها باشد تا درون‌دادها. مدیرانی که کارکنانشان دورکاری می‌کنند باید به آنها اعتماد کنند بدون آنکه دائما چک‌شان کنند.

در دوران کرونا، ظاهرا بعضی از مدیران با مشکل مواجه شده‌اند. چون عادت دارند کارکنان «جلوی چشم‌شان» باشند. کارکنان نیز از نظارت بیش از حد و بی‌اعتمادی رئیسانشان به ستوه آمده‌اند. خبر خوب این است که مدیران می‌توانند با حمایت و آموزش‌های لازم، از راه دور نیز کارکنان را به شکلی موثر مدیریت کنند.

مترجم: مریم مرادخانی

اخبار

تجهیز پایتخت به سنسورهای سنجش باد و طوفان

رئیس سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران از نصب حسگرهای سنجش سمت و سرعت باد در پایتخت خبر داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، رضا کرمی محمدی دراین باره گفت: در راستای توسعه سامانه‌های پیش‌بینی پایش و هشدار مخاطرات جوی نظیر سامانه پیش بینی و هشدار سیل، یخبندان و ... که در سال گذشته در پایتخت رونمایی شد، امسال نیز طرح خرید و راه اندازی تجهیزات سنجش سمت و سرعت باد که از سال گذشته در دستور کار سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران قرار گرفته بود، به مرحله اجرا رسید.

وی با بیان اینکه نقاط اولویت‌دار و جغرافیایی برای نصب این سنسورها شناسایی شده است، افزود: در همین راستا تعدادی سنسور و ملزومات ایستگاه سنجش سمت و سرعت باد خریداری شده که حدود ۱۰ ایستگاه به طور کامل راه اندازی شده و مابقی در سال جاری نصب و به بهره برداری خواهد رسید.

رئیس سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران ادامه داد: البته این تعداد ایستگاه برای تهران و اطراف آن کافی نیست و از برنامه های امسال سازمان این است با توجه به محدودیتی که در بودجه داریم تا جایی که بتوانیم تعداد آن را افزایش دهیم.

به گفته کرمی محمدی، با توجه به افزایش اثرات ناشی از تغییرات اقلیمی در سال‌های اخیر نظیر وزش بادهای شدید و وقوع طوفان های موقت در تهران می تواند مشکلات و خطرات مختلفی را ایجاد کند، از این رو موضوع سنجش سمت و سرعت باد از دغدغه های مدیریت بحران شهر تهران است و این سامانه نیز بر همین راستا اجرایی می شود.

به گفته رئیس سازمان پیشگیری و مدیریت بحران شهر تهران با استفاده از این سنسورها و دانش فنی متخصصان این حوزه، می توان در پیش بینی سرعت وزش باد و احتمال وقوع طوفان و یا آلودگی هوا از آن استفاده کرد. همچنین برای تشخیص جهت بوی نامطبوع شهر تهران چنانچه مسیر حرکت باد مشخص باشد می توان فهمید که چه مناطقی تحت تاثیر قرار گرفته و منشا آن را نیز پیدا کرد.

کرمی محمدی با بیان اینکه با کمک این سنسورها اطلاعات بر اساس داده های واقعی و نه بر اساس حدس و گمان تقریبی بدست می‌آید، افزود: با پیش بینی احتمال وقوع طوفان نسبت به پیش آگاهی مجموعه مدیریت شهری در این زمینه نیز اقدام خواهد شد.

محدوده قیمتی املاک میان‌سال در بازار پایتخت

با توجه به شکاف قیمتی مسکن در مناطق مختلف شهر تهران، نرخ‌های پیشنهادی برای املاک میان‌سال نیز متناسب با هر منطقه یا حتی محله متغیر است. تحقیقات میدانی «دنیای‌اقتصاد» از وضعیت املاک میان‌سال عرضه‌شده به بازار مسکن (با عمر بنای ۱۰ تا ۲۰ سال) نشان می‌دهد طبیعتا قیمت‌های متنوعی پیش روی خریداران است که می‌تواند بر اساس بودجه خود، منطقه جست‌وجوی ملک را تعیین کنند.

به گزارش پیام آشنا، بررسی قیمت‌های برخی از املاک عرضه شده در بازه عمر بنای ۱۰ تا ۲۰ سال در مناطق مختلف حاکی از آن است که واحدهای مسکونی در مناطق شرقی پایتخت، غالبا در محدوده قیمتی ۲۰ تا ۳۰ میلیون تومان در هر مترمربع است. به گفته فعالان بازار مسکن در این مناطق قیمت‌های پیشنهادی مالکان واحدهای مسکونی میان‌سال در مناطق غربی شهر تهران بیشتر درباره هر متر مربع ۲۵ تا ۴۰ میلیون تومان قرار دارد. در مناطق مرکزی هم غالب نرخ‌های پیشنهادی مالکان به استناد مشاهده برخی فایل‌های عرضه شده در این مناطق در محدوده ۲۰ تا ۳۵ میلیون تومان در هر متر مربع است. در مناطق نیمه جنوبی پایتخت نیز به گفته برخی فعالان بازار خرید و فروش در این مناطق نرخ‌های واحدهای مسکونی با عمربنای بین ۱۰ تا ۲۰ سال در محدوده‌متر مربعی ۱۵ تا ۲۰ میلیون تومان پیشنهاد می‌شود.

البته نرخ‌های اعلام‌شده بر اساس بررسی برخی فایل‌های عرضه‌شده به بازار است و طبیعتا نرخ‌هایی پایین‌تر و بالاتر از این نرخ‌ها نیز در مناطق مختلف قابل مشاهده است.